



BOLETÍN

DEL OBSERVATORIO
DEL MERCADO DE TRABAJO
Y LA SEGURIDAD SOCIAL

*El trabajo decente en Colombia:
2010-2014*

15

*Bogotá, D.C.,
diciembre de 2016*

ISBN 978-958-772-623-7
e-ISBN 978-958-772-624-4
ISSN 1657-382X

© BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 15
© UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA
Derechos exclusivos de publicación y distribución de la obra
Calle 12 n.º 1-17 este, Bogotá
Teléfono (57 1) 342 0288
www.uexternado.edu.co

Primera edición: diciembre de 2016

Diseño de cubierta y composición: Departamento de Publicaciones
Impresión y encuadernación: Xpress Estudio Gráfico y Digital S.A.

Impreso en Colombia
Printed in Colombia



UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Rector

Juan Carlos Henao

Director Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo

Emilio Carrasco

Director Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

Stefano Farné

BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL N.º 15

Editor

Stefano Farné – Universidad Externado de Colombia

Investigador

David Rodríguez Guerrero – Universidad Externado de Colombia

Asistente de investigación

Claudia Yohana Carvajal – Universidad Externado de Colombia

Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social

Calle 12 n.º 1-68

Conm.: 341 9900, 342 0288, ext. 1099

E-mail: observatorio.laboral@uexternado.edu.co



CONTENIDO



PRESENTACIÓN	7
RESUMEN	9
PARTE 1: COYUNTURA LABORAL: DESEMPLEO E INFORMALIDAD A LA BAJA, PERO EL CRECIMIENTO DE LA DEMANDA DE TRABAJO NO FUE LA CAUSA PRINCIPAL	11
PARTE 2: EL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA: 2010-2014	19
2.1 Conceptualización del trabajo decente	19
2.2 Programas de trabajo decente en el país	20
2.2.1 Definición del contexto de país, análisis de la problemática planteada y estudio de antecedentes	20
2.2.2 Definición de prioridades	20
2.2.3 Definición de resultados	21
2.2.4 Definición de metas e hitos	21
2.2.5 Definición de una estrategia	22
2.2.6 Definición de la aplicación	22
2.2.7 Seguimiento a la aplicación del programa	22
2.3 Medición del Trabajo Decente	23
2.4 Medición estadística del Trabajo Decente en Colombia: 2010-2014	28
2.4.1 Oportunidades de empleo	30
2.4.2 Ingresos adecuados y trabajo productivo	32
2.4.3 Horas de trabajo decente	33
2.4.4 Trabajo que debería abolirse	34
2.4.5 Estabilidad y seguridad del trabajo	34
2.4.6 Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	35
2.4.7 Entorno de trabajo seguro	36
2.4.8 Seguridad social	37
2.4.9 Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	38
2.5 Resumen y conclusiones	39
Bibliografía	41





La comunidad internacional reunida en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha pronunciado sobre la necesidad imperiosa de las naciones de buscar y promover el “trabajo decente”, como un factor necesario para lograr una globalización justa que permita reducir la pobreza en el mundo.

La búsqueda del trabajo decente, entendido como el trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, constituye uno de los propósitos perseguidos por el gobierno del presidente Santos, tal y como quedó consignado en el Plan de Desarrollo 2014-2018. A la vez, en dicho plan, se destacó la necesidad de efectuar el seguimiento a las variables sobre las condiciones de la población ocupada, en especial de aquellos indicadores que permiten evaluar los logros en materia de formalidad y trabajo decente.

A este requerimiento del gobierno se anticipa el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social, al ocuparse en este, su boletín n.º 15, del seguimiento a la evolución del trabajo decente en Colombia durante el periodo 2010-2014.

Para ello, el Observatorio efectuó la revisión de la metodología propuesta por la OIT en 2012 para la estimación de indi-

cadores del trabajo decente, y determinó la factibilidad de calcular los 18 principales indicadores estadísticos sugeridos por la OIT, a la vez que concluyó que 15 de ellos pueden ser replicados de forma periódica en el país.

La anterior revisión permitió al Observatorio efectuar el seguimiento al mercado de trabajo colombiano durante el periodo 2010-2014, el registro y la constatación de los avances que ha tenido el país en los principales indicadores del trabajo decente, que son presentados de forma detallada en el presente Boletín, el cual se pone a consideración de los estudiosos y analistas.

Consideramos que este constituye un valioso e importante aporte del Observatorio, al propósito del gobierno nacional, que ha centrado sus esfuerzos recientes en la adopción de una política de formalización laboral en procura del trabajo decente, con la construcción y desarrollos de los principales indicadores, lo que permitirá a las autoridades correspondientes seguir monitoreando y de forma permanente los progresos o retrocesos en la materia.

EMILIO ALFREDO CARRASCO
GONZÁLEZ
Director del Departamento de
Seguridad Social y Mercado de Trabajo





En Colombia, durante los últimos años la tasa de desempleo nacional ha presentado un claro descenso, el cual fue acompañado por aumentos de la tasa de ocupación. Más recientemente, la coyuntura laboral se ha caracterizado por una desaceleración en el ritmo de crecimiento del empleo total y por una tasa de informalidad que empezó un lento, pero firme, camino hacia la baja.

En la primera parte de esta entrega del Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social se destaca como, a diferencia del pasado, fue el retiro voluntario del mercado de trabajo, y no las crecientes probabilidades de emplearse, la causa principal de los menores registros de desempleo de los últimos meses.

El ritmo de generación de nuevos empleos más bien se fue reduciendo y podría ser ulteriormente afectado por la desfavorable situación fiscal y de cuentas externas que enfrenta actualmente el país.

Igualmente, se resalta cómo la baja en la tasa de informalidad se debe exclusivamente a una caída de las actividades productivas informales de menor escala y no a un crecimiento más rápido de la ocupación formal, la cual se pretendió estimular con las rebajas de los recargos extrasalariales a la nómina que se aprobaron con las leyes 1429 de 2010, de Formalización y Generación de Empleo, y 1607 de 2012, de Reforma Tributaria. Se argumenta, más bien, que esta disminución de la informalidad es al menos en parte atribuible a la fiscalización más estricta ejercida por las autoridades de control con el fin de asegurar el efectivo respeto de la legislación laboral y de protección social. Otra parte se debe a los retiros

del mercado laboral de los trabajadores marginalmente activos, beneficiarios de programas asistenciales o a los cuales se les reconoció el derecho a una pensión.

Así que la política de formalización del gobierno nacional pudo haber resultado más efectiva en su componente de desaliento a la informalidad que en su componente propiamente de promoción de la formalidad vía reducción de los costos laborales.

También integra este Boletín una sección temática que analiza la evolución del trabajo decente en el país durante los últimos cuatro años. El concepto de trabajo decente fue acuñado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se entiende como aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana.

Con el fin de facilitar su medición, y fruto de más de una década de investigaciones y discusiones tripartitas entre gobiernos y representantes de trabajadores y empleadores, en 2012, la OIT publicó un manual metodológico para el cálculo de indicadores pertinentes.

En este Boletín se ha evaluado la posibilidad de calcular los 18 indicadores estadísticos principales propuestos en ILO (2012), llegando a la conclusión de que 15 de ellos pueden ser replicados de forma periódica en el país. Y así se hizo con respecto al primer semestre de 2010 y de 2014.

Durante el primer periodo de la administración del presidente Santos todos los indicadores considerados evidencian mejoras en las condiciones de trabajo decente en su dimensión estadística básica: por un lado, tenemos salarios



más altos, mayor participación femenina, más ocupación, más sindicalización y personas adultas mayores que reciben una pensión; por el otro, ha disminuido el desempleo, la inactividad de los jóvenes, el empleo precario, las largas jornadas de trabajo, la informalidad, la pobreza y los accidentes con desenlace mortal en el puesto de trabajo.

No hace falta recordar que si bien los anteriores resultados proporcionan indicios estadísticos sólidos de mejores perspectivas ocupacionales en el país, ellos deberán ser confrontados con información jurídica-cualitativa y ser sometidos a validación por parte de representantes gremiales, sindicales y gubernamentales, así como lo exige la OIT.



PARTE 1:

PARTE 1: COYUNTURA LABORAL: DESEMPLEO E INFORMALIDAD A LA BAJA, PERO EL CRECIMIENTO DE LA DEMANDA DE TRABAJO NO FUE LA CAUSA PRINCIPAL

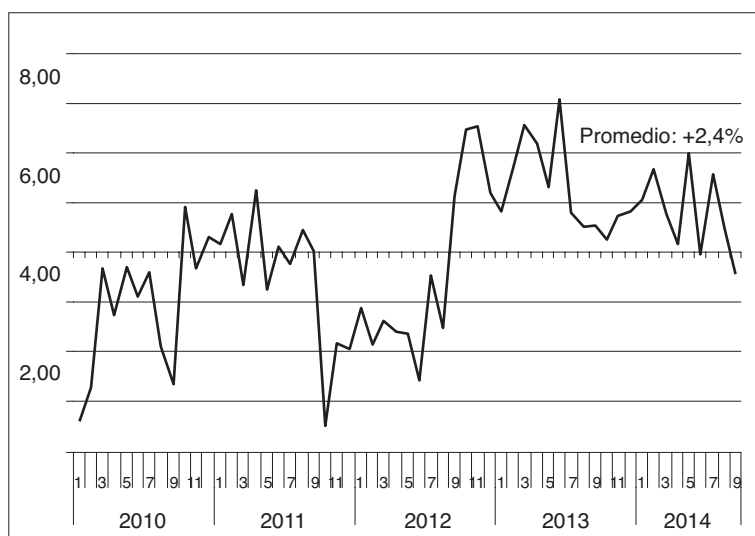
Sin duda alguna, el principal fenómeno que se destaca de la situación laboral en Colombia es el repentino y brusco incremento de la población inactiva a partir de septiembre de 2012.

El Gráfico 1.1 muestra como los inactivos, que venían disminuyendo a una tasa mensual promedio de 1,9% hasta agosto de 2012, inesperadamente, a partir del siguiente mes de septiembre registran crecimientos mensuales de 2,4% en promedio. Si la inactividad hubiera seguido

la senda a la baja experimentada en el pasado, en septiembre de 2014 hubiéramos tenido en todo el país unas 250 mil personas más en el mercado de trabajo.

El aumento de la inactividad ha sido generalizado y respecto a años anteriores hoy en Colombia hay proporcionalmente más estudiantes, amas de casa, pensionados, personas que sufren de alguna enfermedad o que simplemente han decidido tomarse un prolongado descanso.

Gráfico 1.1
Variación anual de los inactivos. Total nacional. Enero 2009/Septiembre 2014



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

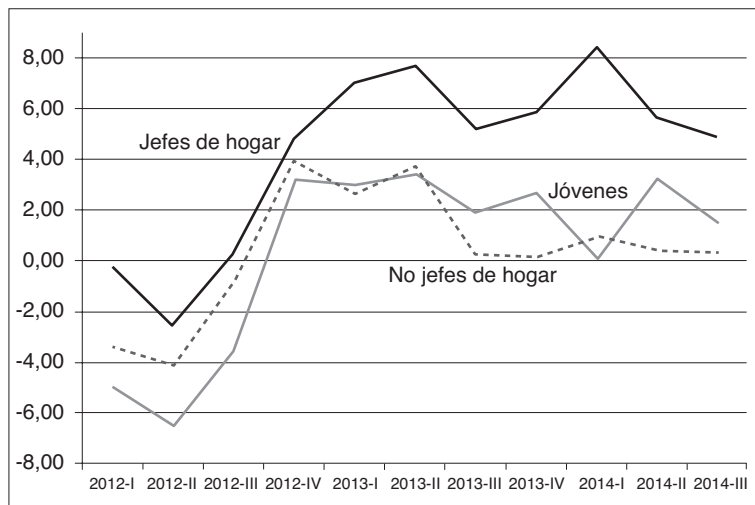
Reflejo del comentado aumento de la población inactiva ha sido, por un lado, una importante desaceleración del ritmo de crecimiento del empleo y por el otro lado, ulteriores disminuciones de la tasa de desempleo. Esta última en el trimestre julio/septiembre de 2014 se ubicó en 8,8% frente a 10,2% en el mismo trimestre de 2012 y 9,4% en 2013. Así

que, a diferencia del pasado, fue el retiro voluntario del mercado y no las crecientes probabilidades de emplearse la causa principal de las mejoras registradas en materia de desempleo.

A este respecto, algunos comentaristas han argumentado que serían las mejores condiciones económicas de los hogares las causantes de la inactividad



Gráfico 1.2
Variación anual de la población inactiva. Total nacional. Primer trimestre 2010/tercer trimestre de 2014



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

de sus miembros. Es porque hay más empleo, los ingresos laborales son más altos, las familias más pobres están recibiendo más ayudas del Estado, que el trabajo de los jóvenes, las mujeres y las personas de edad ya no es indispensable para sustentar el consumo de los hogares a los cuales pertenecen¹. Lo que no resulta claro de esta explicación es: ¿por qué es solo, y únicamente a partir de septiembre de 2012 que se empiezan a manifestar los efectos de estos fenómenos de alejamiento del mercado de trabajo?

El Gráfico 1.2, además, muestra como desde 2012 la inactividad creció mucho

más rápidamente entre los jefes de hogar que entre los demás miembros del hogar. Este comportamiento no es del todo coherente con lo planteado por la teoría económica y con lo encontrado por numerosas comprobaciones empíricas, según las cuales la oferta de trabajo de los jefes de hogar es inelástica debido a que sus responsabilidades frente al resto de la familia hacen que ellos participen en el mercado de trabajo bajo cualquier condición.

Sorpresivamente, en el tercer trimestre de 2014 se registran unos 310 mil jefes de hogar inactivos más respecto a igual periodo de 2012. De ellos, unos 50 mil son hombres y los restantes 260 mil mujeres. En la misma fecha, la inactividad entre los que no son jefes de hogar involucraba casi 50 mil personas menos.

El reconocimiento de solicitudes atrasadas de pensiones exigido por la Corte

¹ Por ejemplo, García et al. (2014) afirman que “la NAIRU se ha reducido y esto se ha debido en gran medida a la moderación en el crecimiento de la oferta laboral y principalmente de la oferta laboral de los jóvenes (...) debido a la mayor formalización laboral y a los programas sociales que han aumentado los ingresos de los hogares, entre otros” (: 6).

Constitucional a Colpensiones podría explicar en parte el fenómeno apenas descrito. De hecho, entre el tercer trimestre de 2012 y el mismo periodo de 2014 se registra un crecimiento importante de la inactividad entre los jefes de hogar con un ingreso pensional (Cuadro 1.1). Varios ellos, en la espera del reconocimiento de su jubilación, se vieron forzados a mantenerse activos, pero una vez hecho efectivo su derecho a la pensión, se habrían retirado del mercado de trabajo.

El Cuadro 1.1 reporta otros datos curiosos. A partir de septiembre 2012, la inactividad prosperó rápidamente entre los jefes de hogar (+5,6%) y entre los hombres que declararon dedicarse a los oficios del hogar (+6%). En cambio la inactividad creció mucho menos entre las amas de casa (+1%) y los demás miembros del hogar –los cónyuges +0,8% y los hijos +1,7%.

Por su lado, la tasa de crecimiento anual de la ocupación total que hasta agosto de 2012 había sido, en promedio, de 4,4% bajó a un registro de solo 1,6% en el periodo desde septiembre 2012 a hoy. Afortunadamente, este crecimiento ha resultado superior al experimentado por la población en edad de trabajar, el cual se ubica alrededor de 1,4% anual.

Como consecuencia, la tasa de ocupación ha seguido creciendo, de 57,5% a 58,1% y a 58,6% en los terceros trimestre de 2012, 2013 y 2014, respectivamente.

La inspección de las cifras del Cuadro 1.2 evidencia como la contracción del ritmo de crecimiento de la ocupación total se asocia con la disminución del trabajo en la categoría de empleadores y trabajadores familiares no remunerados; asimismo, con la poca dinámica del empleo de los trabajadores por cuenta propia. Estas son categorías ocupacionales donde prevalece el trabajo informal.

Entonces, lo que parece configurarse es que, otra vez de forma sorpresiva, a partir de septiembre de 2012 en el mercado laboral colombiano se está asistiendo a una caída de las actividades productivas de menor escala, en su mayoría informales. Como consecuencia, la tasa de informalidad se contrajo en más de dos puntos porcentuales, de valores superiores al 62% de los ocupados totales en 2012 a valores apenas por encima del 60% en la actualidad. Lo que debe resaltarse es que esta reducción de la tasa de informalidad laboral encuentra su origen en el desplome de las pequeñas actividades productivas informales, más que en incrementos del empleo formal

Cuadro 1.1
Tasa de crecimiento interanual promedio de la inactividad por grupos demográficos. Total nacional.

Crecimiento promedio	Jefes de hogar	Jefes de hogar pensionados	Cónyuges	Hijos	Oficio hogar (hombres)	Oficio hogar (mujeres)
Julio/septiembre 2012 hasta julio/septiembre 2014	5,6%	5,3%	0,8%	1,7%	6,0%	1,0%

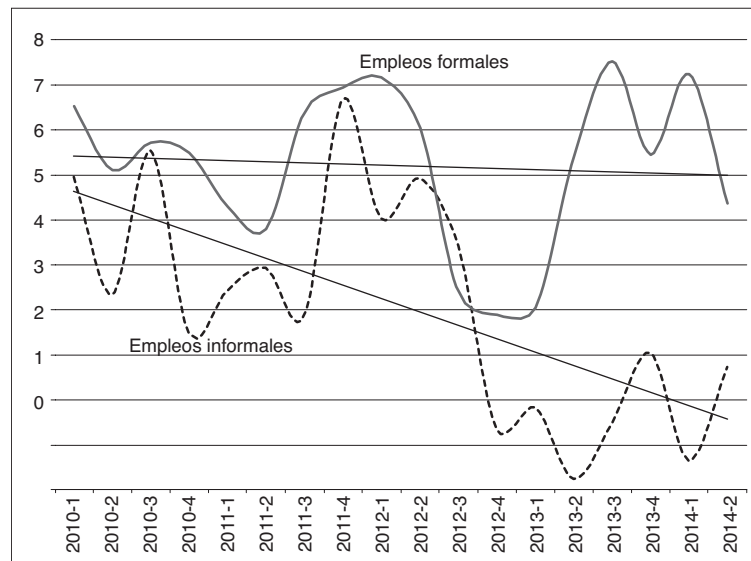
Cuadro 1.2
Variación anual del empleo por categoría ocupacional. Total nacional. Primer trimestre 2010/tercer trimestre de 2014

Año	Trimestre	Ocupados Total Nacional	Empleo particular	Empleo del gobierno	Empleo doméstico	Cuenta propia	Empleador	Trabajador Sin Remuneración	Jornalero	Otro
2011	Ene-Mar	3,1	2,9	-1,5	-0,6	4,5	-2,6	-0,4	9,1	93,1
	Abr - Jun	3,3	3,8	1,2	3,0	4,2	-0,4	-1,0	0,6	19,0
	Jul - Sep	3,5	3,6	4,5	-5,4	5,2	4,0	-3,6	2,8	-35,4
	Oct - Dic	6,8	5,2	-3,0	4,9	6,3	6,9	33,6	-1,6	46,4
2012	Ene - Mar	5,2	6,0	5,9	0,7	3,9	11,1	12,1	-1,3	1,4
	Abr - Jun	5,3	6,7	7,1	9,1	3,2	5,9	20,6	-7,8	22,3
	Jul - Sep	3,0	5,4	-3,1	10,4	2,0	1,2	8,8	-10,7	53,6
	Oct - Dic	0,3	6,8	7,9	-1,0	-2,0	-5,4	-15,3	1,0	-45,9
2013	Ene - Mar	0,7	5,7	-7,0	-5,4	1,3	-12,1	-5,9	-10,1	0,5
	Abr - Jun	0,9	5,4	0,2	-1,1	0,4	-4,9	-13,6	-5,1	28,5
	Jul - Sep	2,5	5,0	8,7	-3,7	1,3	-4,9	0,1	5,5	-23,7
	Oct - Dic	2,7	4,6	5,8	-0,6	2,3	-1,2	0,7	-4,1	13,2
2014	Ene - Mar	1,9	5,7	6,0	7,4	0,9	-5,1	-10,3	-7,0	-12,0
	Abr - Jun	2,2	5,3	-2,3	-4,5	2,5	-2,7	-1,9	-10,0	-23,5
	Jul - Sep	2,2	6,2	-2,8	-3,1	1,8	-5,1	-0,7	-7,2	-12,4

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares



Gráfico 1.3
Variación anual y tendencia del empleo formal e informal. Total nacional.
Primer trimestre 2010/segundo trimestre de 2014



Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

por encima de su tendencia. El Gráfico 1.3 visualiza este aspecto: mientras el empleo formal, al neto de las inevitables fluctuaciones cíclicas y estacionales, mantiene su senda de crecimiento, el empleo informal muestra una tasa de crecimiento con clara tendencia a la baja.

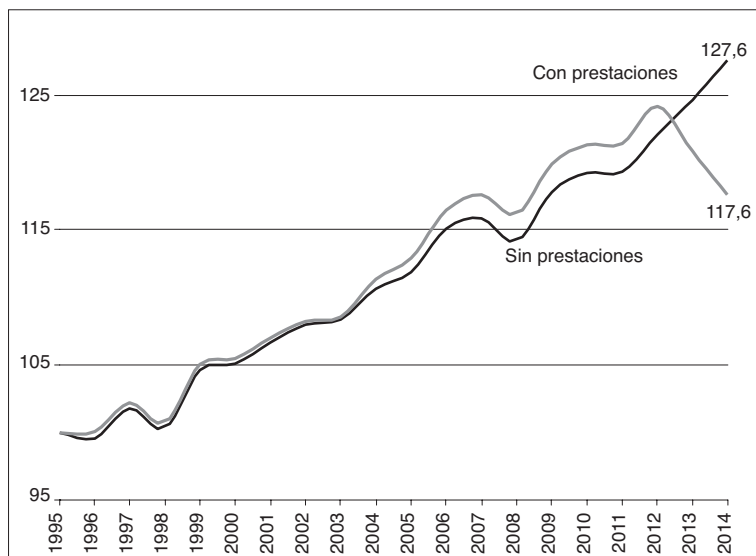
Esta baja de la informalidad es al menos en parte atribuible a los mayores esfuerzos profusos por el gobierno nacional para asegurar el respeto de la legislación laboral y de protección social. Así, por ejemplo, las actividades de inspección, control y vigilancia del Ministerio de Trabajo se incrementaron al pasar la planta de sus inspectores de 424 a 940 funcionarios entre 2010 y 2014. Empero, es sobre todo la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) que ha venido fortaleciendo sus acciones persuasivas y su capacidad fiscalizadora

en los últimos años, y especialmente a partir de la vigencia del Decreto 3033 de diciembre de 2013 que le entrega herramientas efectivas para investigar y sancionar la evasión, omisión e inexactitudes en materia de pago de los aportes al sistema de protección social.

Así que la política de formalización del gobierno nacional pudo haber resultado más efectiva en su componente represivo en contra de la informalidad –disuadiendo actividades productivas marginales cuyos trabajadores perdieron o abandonaron su empleo, pero sus familias fueron compensadas por los beneficios de los programas sociales– que en su componente propiamente de estímulo a la formalidad vía reducción de los costos laborales, así como prevén las leyes 1429 de 2010, de Formalización y Generación de Empleo, y 1607 de 2012, de Reforma Tributaria.



Gráfico 1.4
Evolución del salario mínimo real. Índice 1995 = 100



El salario mínimo incluye el auxilio de transporte. Las prestaciones comprenden los aportes mensuales sobre la nómina de las empresas con destino a salud, pensión, riesgos laborales, SENA, ICBF y cajas de compensación familiar

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Con el fin de ver la evolución de este otro componente –el de los mencionados costos laborales, salariales y extrasalariales– el Gráfico 1.4 muestra la evolución del salario mínimo real en los últimos veinte años. A partir de 2013 lo dispuesto por la Ley 1607 de 2012² exige desagregar el análisis, por un lado, en términos del poder adquisitivo de los trabajadores, y por el otro, en términos de costos para los empleadores. Estos incluyen las

prestaciones que las empresas pagan mensualmente sobre el salario básico de sus trabajadores. Ambas versiones han sido deflactadas por el IPC de ingresos bajos, tienen como base el año 1995 y muestran una tendencia al alza que empieza con claridad desde 1998.

A partir de este año el poder adquisitivo de los trabajadores de salario mínimo ha subido un 1,7% promedio anual y en los últimos dos años, después de la aprobación de la reforma tributaria, el ritmo de crecimiento subió al 2,3% anual. Frente a estos aumentos del salario mínimo, la productividad (total de factores) habría crecido solo al 1% anual, según estimaciones del DNP.

El salario mínimo real visto como un costo para las empresas creció aún más rápidamente que el salario mínimo real

² Según la ley 1607 la obligación patronal de financiar el SENA e ICBF con una contribución del 5% sobre la nómina salarial básica prescribió a partir del mes de junio de 2013, y el aporte de 8,5% para la salud de los trabajadores se eliminó desde el primero de enero de 2014. En alternativa, se creó un nuevo impuesto sobre la renta denominado “para la equidad” CREE de 8% (9% durante los primeros tres años) de destinación específica el cual elevó la tasa efectiva de impuesto.



visto como un ingreso de los trabajadores entre 2004 y 2012. Esto debido a unos aumentos programados y progresivos de las contribuciones a la seguridad social. En cambio, en los últimos dos años la reforma tributaria permitió reducir temporalmente el costo de la mano de obra, y en 2014 el valor del índice real de salario mínimo había regresado a su valor de 2007

Concluyendo podemos decir que, en medio de la positiva evolución de indicadores laborales como la tasa de ocupación, de desempleo y de informalidad, y de la moderación en el crecimiento del costo de la mano de obra no calificada, el comportamiento reciente del mercado de trabajo revela debilidades, tales como

el bajo crecimiento de la ocupación total, los masivos retiros de la fuerza de trabajo y el incremento del salario mínimo generosamente por encima de la inflación realizada y de la productividad laboral.

En el corto plazo, el desempeño de la economía colombiana será condicionado por las necesidades de financiamiento del presupuesto público y por la disminución de los ingresos por exportaciones e inversión extranjera directa y de portafolio. El ajuste fiscal y en las cuentas exteriores tendrá el inevitable efecto de desacelerar la ya menguada generación de empleo y revertir en parte los logros de los indicadores laborales. Aunque no hay peligros inminentes, la situación laboral es de alerta.



2.1 Conceptualización del trabajo decente

El concepto de Trabajo Decente fue presentado originalmente por el Director General de la OIT en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 y se entiende como el trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación y de la promoción de cuatro objetivos estratégicos considerados primordiales por la OIT, a saber: los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la promoción del empleo, la protección social, y el diálogo social y el tripartismo. Estos objetivos son inseparables, están interrelacionados y se apoyan mutuamente.

El primer objetivo -los derechos en el trabajo- se fundamenta en las normas internacionales del trabajo, elaboradas y promovidas de forma tripartita por la OIT y sus mandantes (gobiernos, trabajadores y empleadores), las cuales establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Comprenden la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estas normas se plasman en los Convenios y las Recomendaciones aprobados en el seno de la OIT.

La promoción del empleo es una preocupación que surge ante la constatación de que el desempleo en el mundo es más alto que nunca en la historia. Según la OIT la creación de empleos necesita

de un entorno institucional y económico sostenible. Por tanto, deberá basarse en:

a. Políticas coordinadas y coherentes que generen empleos productivos en condiciones de libertad y no discriminación para todos los individuos que buscan un trabajo; éste, a su turno, debe conllevar una remuneración que permita al trabajador y su familia satisfacer sus necesidades básicas.

b. Políticas de desarrollo de las competencias profesionales para aumentar la empleabilidad de los trabajadores, la competitividad de las empresas y la capacidad integradora del crecimiento

c. Políticas y programas que promuevan empresas sostenibles y la iniciativa empresarial.

El tercer objetivo pretende mejorar y ampliar la cobertura de la protección social a todos los grupos sociales y mejorar las condiciones de trabajo y de la seguridad laboral. Debe propender al aseguramiento de los trabajadores frente a cualquier contingencia de salud, vejez, maternidad, desempleo, desastres naturales etc., con un cubrimiento efectivo para el trabajador y su familia. Asimismo, las condiciones y los tiempos de trabajo no deben atentar en contra de la salud de los trabajadores y deben ser compatibles con su vida familiar. Los grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes, sus familias y los trabajadores de la economía informal deberían ser objeto de programas y actividades específicas que atiendan sus necesidades y demandas especiales para el ejercicio de sus derechos.

Y finalmente, el cuarto objetivo -el diálogo social- busca dar voz y representación a todos los participantes en el mundo del trabajo, reduciendo eventuales disparidades de poder de nego-



ciación y favoreciendo cualquier tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo³. Según la OIT la eficacia del diálogo social depende, a su turno, de:

a. Respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva

b. Organización de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social

c. Voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social

d. Respaldo institucional adecuado

2.2 Programas de trabajo decente en el país

Cada Estado es responsable de definir cómo poner en práctica los cuatro objetivos estratégicos mencionados, es decir de definir cómo alcanzar la meta del Trabajo Decente en su propio país. En este proceso deberá tener en cuenta: a) las condiciones y circunstancias nacionales, b) las obligaciones internacionales que haya asumido, c) los principios y las disposiciones de las normas internacionales del trabajo, y d) las prioridades y necesidades expresadas por las organizaciones representantes de trabajadores y empresarios.

Con este propósito, y dadas unas condiciones iniciales, se formula un

Programa de Trabajo Decente en el cual se definen y detallan los resultados previstos para avanzar hacia la realización del trabajo decente en el país, se elaboran estrategias para lograrlos y se indica cómo se han de medir los logros. Un Programa de Trabajo Decente facilita la coherencia de las políticas y la integración de los recursos para la consecución de resultados bien definidos con respecto a una cantidad limitada de prioridades. La tarea de la OIT es la de apoyar los esfuerzos desplegados individualmente por sus miembros para avanzar sobre una base tripartita con miras a la consecución de los cuatro objetivos estratégicos.

Según la OIT todo Programa de Trabajo Decente debe⁴ contener:

2.2.1 Definición del contexto de país, análisis de la problemática planteada y estudio de antecedentes

En esta etapa se trata de reunir información (o señalar su insuficiencia) y efectuar una descripción estratégica de la situación económica, social y política del país, focalizando el análisis por un lado en las principales tendencias y cuestiones relativas al Trabajo Decente, y por el otro en los temas específicos respecto de los cuales se prevé solicitar la ayuda de la OIT.

2.2.2 Definición de prioridades

A través de consultas con los constituyentes de la OIT, las cuales deben tener en cuenta la situación del país, las prioridades compartidas por empresarios,

³ Ver, entre otros, Dhai (2006).

⁴ El lector interesado en mayores detalles puede consultar OIT (2011).

trabajadores y gobiernos, la ventaja comparativa de la OIT en apoyar la consecución de estas prioridades y los objetivos y compromisos a nivel mundial de la Organización, se traza el objetivo general de un posible Programa de Trabajo Decente. Este consistirá en un pequeño número de prioridades para el programa que no se establecen con arreglo a un plazo o un marco de recursos específicos. Por ejemplo, en el tercer Programa de Trabajo Decente para Argentina (2010-2015) se fijan cinco prioridades, la primera de las cuales indica:

Reducir la precariedad laboral, el empleo no registrado y la informalidad, promoviendo la protección social y la calidad y cantidad del empleo; generando condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles y una mayor articulación y coherencia de las políticas económicas, sociales y laborales.

2.2.3 Definición de resultados

Con respecto a cada prioridad del programa, los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, con el apoyo de la OIT deberán definir los resultados previstos, es decir, los efectos que se espera alcanzar en materia de políticas, conocimientos, competencias profesionales, comportamientos, prácticas, etc., como consecuencia de las actividades que se emprendan.

En relación a la prioridad 1, el Programa de Trabajo Decente para Argentina (2012-2015) establece dos resultados:

Se desarrollan nuevas estrategias para reducir la informalidad, el empleo no registrado y la precariedad laboral y para generar condiciones propicias para el desarrollo de empresas sostenibles (resultado 1.1)

Se fortalecen las capacidades del Gobierno y de los actores sociales para mejorar la coordinación de las políticas laborales con las económicas, productivas y sociales con miras a mejorar la cantidad y calidad del empleo (resultado 1.2)

2.2.4 Definición de metas e hitos

Para cada resultado previsto debe definirse al menos un indicador de resultado que incluya una meta y unos logros intermedios o hitos. Las metas definen el nivel de logro previsto del resultado deseado dentro del plazo establecido. Ellas se pueden dividir en hitos, es decir en incrementos que se han de alcanzar al cabo de plazos intermedios, con el objeto de lograr los resultados del programa. Con respecto a la prioridad 1 del Programa de Trabajo Decente para Argentina tenemos los siguientes indicadores de logros:

Número de iniciativas promovidas en materia de políticas para reducir la informalidad, el empleo no registrado y la precariedad laboral que incluyen medidas prácticas en al menos dos de los siguientes ámbitos: la adecuación del marco normativo y su aplicación; la iniciativa empresarial, las competencias laborales y el apoyo financiero; la extensión de la protección social, y la representación y organización (indicador de logro resultado 1.1)

El trabajo decente se mantiene y profundiza como objetivo central de la estrategia nacional de desarrollo junto con otras prioridades nacionales en ámbitos tales como la educación, la salud, la igualdad de género, la industria, el comercio, las finanzas, el desarrollo empresarial, el desarrollo rural o la reducción de la pobreza (indicador de logro resultado 1.2)



2.2.5 Definición de una estrategia

Una vez concretados los resultados esperados debe establecerse una estrategia, es decir la forma como los insumos (los recursos humanos y financieros), a través del desarrollo de actividades y de la entrega de productos, contribuyen al logro de los resultados previstos. Las estrategias deben involucrar y fundamentarse en los aportes y acciones de la OIT. En general, la OIT sugiere que “una buena manera de abordar la tarea de definir una estrategia es tener presente lo que se ha de lograr y con quién se logrará” (OIT, 2011: 21).

En el caso del Programa de Trabajo Decente para Argentina (2012-2015) se acordó la siguiente estrategia:

La estrategia del Gobierno argentino en los últimos años ha sido ubicar al empleo decente en el centro del modelo de desarrollo económico, para recuperar la centralidad del trabajo como un eje constitutivo de ciudadanía. Adicionalmente, Argentina ha dado muestra de su capacidad y experiencia para orientar los instrumentos de política económica a fin de proteger el empleo en contextos de crisis. En el marco del 3er PTDP, se hará hincapié en la calidad del empleo, para lo cual se promoverán políticas y programas destinados a reducir el empleo precario y la informalidad y se desarrollarán acciones orientadas a aumentar la productividad y la transición a la formalidad. Asimismo, se generará un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles. Particular atención merecerán los grupos vulnerados y ciertos colectivos particulares de empleo. Los esfuerzos se orientarán de modo prioritario al fortalecimiento de la capacidad de los constituyentes tripartitos, ya sea individualmente o de manera

conjunta, para aplicar enfoques innovadores, establecer prioridades e influir en la formulación y aplicación de políticas de empleo coordinadas.

2.2.6 Planificación de la aplicación


Entre los diferentes actores hay que acordar la formulación de un plan general para la implementación de la estrategia del programa de Trabajo Decente. Para apoyar dicho plan general, cada interlocutor involucrado debería desarrollar su propio plan específico de aplicación. También debería evaluarse la posibilidad de alianzas y asociaciones estratégicas con grupos de la sociedad civil y otras organizaciones internacionales.

2.2.7 Seguimiento a la aplicación del programa

En esta etapa los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores pueden establecer la conformación de un comité tripartito, con un calendario para el examen del programa y la evaluación de sus actividades. Las tareas del comité tripartito pueden complementarse con el Examen del Programa de Trabajo Decente por país que es un documento “destinado a evaluar el diseño de los Programas de Trabajo Decente por País, examinar el desempeño reciente a la luz de los resultados previstos, discernir los logros obtenidos y determinar si los productos están generando los resultados esperados y si las estrategias e iniciativas resultan eficaces y eficientes” (OIT, 2011: 25). Este examen debería estar a cargo de un evaluador externo.

Finalmente, es importante resaltar que los Programas de Trabajo Decente por país deben considerarse unas herramien-





tas de carácter dinámico. Inicialmente pueden tener un alcance limitado, pero en la medida en que los Programas adquieran credibilidad y logren resultados, y aumenten las capacidades de los mandantes, debería ser posible incrementar sus alcances. También pueden formularse respecto a un sector económico o una zona geográfica específica del país, siempre que guarden consonancia con los resultados previstos a nivel nacional. De hecho, es cada vez más frecuente en Latinoamérica la construcción de planes de Trabajo Decente regionales o locales que atienden necesidades específicas a un territorio, de acuerdo a las competencias de las autoridades responsables.

2.3 Medición del Trabajo Decente

La OIT ha llevado a cabo un número considerable de encuentros e investigaciones con el propósito de explorar métodos de medición del Trabajo Decente. En particular, en septiembre de 2008 propició una Reunión tripartita de veinte expertos que avanzó en una propuesta de unos 66 indicadores iniciales (OIT, 2008a).

Estos 66 indicadores estadísticos proporcionan información en torno a las cuatro dimensiones del concepto de Trabajo Decente u Objetivos Estratégicos, y se fundamentan en diez elementos principales que reflejan características laborales generales, más una categoría de medición del contexto económico y social, que debe ayudar a determinar los niveles, patrones y sostenibilidad del Trabajo Decente. Tenemos así los siguientes elementos esenciales para estudiar:

1. Oportunidades de empleo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo
3. Horas de trabajo decentes

4. Conciliación del trabajo y la vida familiar
5. Trabajo que debería abolirse
6. Estabilidad y seguridad del trabajo
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
8. Entorno de trabajo seguro
9. Seguridad social
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores
11. Contexto económico y social del Trabajo Decente

Adicionalmente, se consideran 20 indicadores cualitativos del marco jurídico, distribuidos en los diez elementos fundamentales del Trabajo Decente. A través de ellos se busca resumir información de carácter legal del tipo: leyes, políticas e instituciones relevantes vigentes, nivel y umbral de las prestaciones otorgadas, pruebas de la eficacia de las medidas implementadas, su cobertura teórica y práctica, observaciones formuladas por el sistema de control de la OIT, ratificación de los Convenios de la OIT pertinentes. Los temas a cubrir comprenden el compromiso del Gobierno con el pleno empleo, el seguro de desempleo, el salario mínimo legal, el horario máximo de trabajo, la seguridad social de los trabajadores, el trabajo infantil y forzoso, la igualdad de oportunidades, trato y remuneración, la inspección del trabajo, la libertad de asociación y sindicalización, y en general la administración del trabajo. El objetivo es conocer en qué medida las legislaciones nacionales protegen estos derechos de los trabajadores y en qué medida se respetan en la práctica.

Finalmente, los indicadores estadísticos se clasifican como:

- a. *Principales*, que incorporan algunos de los más amplios Objetivos de Desarrollo del Milenio promovidos por las Na-



ciones Unidas y constituyen una batería de indicadores básicos para el análisis del mercado de trabajo en general. Representan el núcleo fundamental para la medición del avance hacia el Trabajo Decente.

b. *Adicionales*, para ser utilizados cuando sea apropiado y donde haya datos disponibles. En especial, sirven para examinar aspectos considerados por los mandantes de particular importancia para un determinado país.

c. *De contexto*, que proporcionan información sobre el contexto económico y social el cual puede favorecer u

obstaculizar el progreso hacia el Trabajo Decente.

d. *Futuros*, que son relevantes pero actualmente no viables y que podrían ser incluidos cuando los datos se encuentren disponibles. Estos indicadores deberán ser desarrollados, revisados y eventualmente complementados por la OIT.

A continuación se listan en forma de cuadros resumen las cuatros tipologías de indicadores propuestos en OIT (2008a) y actualizados en ILO (2012), clasificándolos según los 10 Elementos Fundamentales y los cuatro Objetivos Estratégicos.

Cuadro 1
Indicadores Principales de Trabajo Decente propuestos por OIT

Estrategias y Elementos fundamentales	Indicador Estadístico	Indicador Jurídico
Oportunidades de empleo (1+2)	Tasa de ocupación	– Compromiso del Gobierno con el pleno empleo – Seguro de desempleo
	Tasa de desempleo	
	Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	
	Tasa de informalidad	
Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo (1+3)	Trabajadores pobres	– Salario mínimo legal
	Trabajadores con bajas remuneraciones (inferior a los 2/3 tercios de la mediana de los ingresos por hora)	
Horas de Trabajo Decente (1+3)	Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas 'habituales' por semana)	– Máximo de horas de trabajo – Vacaciones anuales pagadas
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1 + 3)		– Licencia de maternidad – Licencia parental
Trabajo que debería abolirse (1+3)	Trabajo infantil	– Trabajo infantil – Trabajo forzoso
Estabilidad y seguridad del Trabajo (1+2+3)	Tasa de empleo precario	– Terminación de la relación de trabajo
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1+2+3)	Segregación ocupacional según sexo	– Igualdad de oportunidades y trato – Igualdad de remuneración entre sexos para trabajo de igual valor
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	
Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	Tasa de lesiones profesionales mortales	– Seguro de riesgos profesionales Inspección del trabajo



Estrategias y Elementos fundamentales	Indicador Estadístico	Indicador Jurídico
Seguridad social (1 + 3)	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	<ul style="list-style-type: none"> – Pensiones de jubilación – Seguridad Social en caso de incapacidad para trabajar a causa de enfermedad – Seguridad Social en caso de incapacidad para trabajar a causa de invalidez (no profesional)
	Gasto público en seguridad social (% del PIB)	
Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores (1 + 4)	Tasa de sindicalización	<ul style="list-style-type: none"> – Libertad sindical y de asociación y derecho de sindicalización – Derecho de negociación colectiva – Consultas tripartitas
	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	
	Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	
	Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	

Estrategias: Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4).
Fuente: ILO (2012)

Cuadro 2
Indicadores Contexto Económico propuestos por OIT

Estrategias y Elementos fundamentales	Indicador Estadístico	Indicador Jurídico
Contexto Económico (básicos)	Niños no escolarizados	Administración del trabajo
	Porcentaje de la población en edad de trabajar infectada por el VIH	
	Productividad laboral (PIB per persona ocupada, nivel y tasa de crecimiento)	
	Desigualdad de ingresos familiares promedios	
	Tasa de inflación	
	Ocupación por rama de actividad económica	
	Educación de la población adulta	
	Cuota del PIB que corresponde al trabajo	
Contexto Económico (adicionales)	PIB real per cápita en dólares PPA (nivel y tasa de crecimiento)	
	Proporción de mujeres ocupadas por rama de actividad	
	Desigualdad de salarios promedios	
	Medidas de pobreza	

Estrategias: Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4).
Fuente: ILO (2012).



Cuadro 3
Indicadores Adicionales de Trabajo Decente propuestos por OIT

Estrategias y Elementos fundamentales	Indicador Estadístico
Oportunidades de empleo (1+2)	Tasa de actividad
	Tasa de desempleo juvenil
	Desempleo según el nivel educativo
	Ocupados según categoría ocupacional
	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total
	Proporción de asalariados en ocupaciones no agrícolas
Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo (1+3)	Remuneraciones medias por hora en ocupaciones seleccionadas
	Salarios reales medios
	Salario mínimo como porcentaje del salario mediano
	Índice de salario en la industria manufacturera
	Asalariados que han recibido capacitación recientemente
Horas de Trabajo Decente (1+3)	Ocupados según horas habitualmente trabajadas
	Horas anuales promedio trabajadas por persona ocupada
	Tasa de subempleo por insuficiencia de horas
Trabajo que debería abolirse (1+3)	Trabajo infantil peligroso
	Otras peores formas de trabajo infantil, diferentes del trabajo peligroso
	Tasa de trabajo forzoso
	Tasa de trabajo forzoso entre los migrantes regresados
Estabilidad y seguridad del Trabajo (1+2+3)	Antigüedad en el trabajo
	Tasa de trabajadores de subsistencia
	Ingresos reales de los trabajadores ocasionales
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1+2+3)	Disparidad salarial entre hombres y mujeres
	Proporción de mujeres en ocupaciones asalariadas del sector no agrícola
Entorno de trabajo seguro (1 + 3)	Tasa de lesiones profesionales no mortales
	Tiempo perdido a causa de lesiones profesionales
	Inspectores por 10 000 ocupados
Seguridad social (1 + 3)	Gastos en atención de salud no sufragados por los hogares privados
	Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones

Estrategias: Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4) Fuente: ILO (2012)



Cuadro 4
Indicadores Futuros de Trabajo Decente propuestos por OIT

Estrategias y Elementos fundamentales	Indicador Estadístico
Oportunidades de empleo (1+2)	Subutilización de la mano de obra
Horas de Trabajo Decente (1+3)	Vacaciones anuales pagadas
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal (1 + 3)	Horas socialmente desfavorables / no habituales
	Protección de la maternidad
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (1+2+3)	Indicadores para los principios y derechos fundamentales en el trabajo
	Medida de la discriminación por motivo de raza/etnia/discriminación de pueblos indígenas/de trabajadores migrantes (recientes)/ de trabajadores rurales cuando sea pertinente y se disponga de datos a nivel nacional
	Medida de la dispersión de la distribución por sector/distribución por ocupación de trabajadores migrantes (recientes)
	Medida del empleo de personas con discapacidades
Seguridad social (1 +3)	Gasto público en programas de transferencias que proveen prestaciones en efectivo basadas en las necesidades (% del PIB)
	Beneficiarios de programas de transferencias en efectivo
	Licencia por enfermedad
	Proporción de desempleados que reciben regularmente un subsidio
	Pensión de vejez promedio respecto el salario mínimo

Estrategias: Derechos Fundamentales del Trabajo (1); Empleo (2); Protección Social (3); Diálogo Social (4) Fuente: ILO (2012)

Dado que la igualdad de género constituye una dimensión de carácter transversal del Trabajo Decente, los indicadores propuestos deben medirse por separado para los hombres y para las mujeres siempre que sea posible. Además, a menudo resulta de utilidad desglosar los datos en diferentes subconjuntos de la población ocupada, por ejemplo, según la edad, la etnia, la situación en el empleo o el dominio territorial (urbano/rural).

En la medición del Trabajo Decente se destacan dos importantes criterios generales a seguir. En primer lugar, no se considera oportuna la construcción de índices compuestos. Estos consisten en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos de un fenómeno bajo análisis. Así, todos los indicadores

estadísticos que captan los múltiples elementos que caracterizan el Trabajo Decente se sumarían en un solo número representativo de la importancia de cada uno de ellos en la configuración del Trabajo Decente. Por el contrario, según la OIT en el caso de la medición del Trabajo Decente se necesita de información que preste atención a las circunstancias específicas de cada país y que al mismo tiempo detalle todos sus aspectos, algunos de los cuales son de difícil cuantificación numérica, como, por ejemplo, el marco jurídico. En consecuencia, los índices compuestos resultarían de poca utilidad a efectos de la definición e implementación de políticas. Adicionalmente, la medición del Trabajo Decente no exige ponderar la importancia de sus diferentes aspectos, ni aspira a efectuar comparaciones entre países.



En segundo lugar, en la medición del Trabajo Decente deben utilizarse dos tipos de indicadores: los estadísticos –sobre el trabajo y las condiciones de trabajo–, los cuales deben complementarse con indicadores cualitativos sobre los derechos en el trabajo y el marco jurídico del Trabajo Decente, e incluir información sobre su aplicación efectiva.

El objetivo final es contar con un conjunto de indicadores que permitan documentar la situación en un año base y a partir de entonces proporcionar a los mandantes herramientas idóneas para “hacer un seguimiento de los progresos en materia de Trabajo Decente en los países” (OIT, 2008a: 29). De manera tal que el interés no se concentra en verificar el nivel de Trabajo Decente en un determinado país, ni en compararlo con el de otras naciones, sino en evaluar los avances registrados teniendo en cuenta el valor inicial de cada indicador, su rango de valores deseables y el entorno socioeconómico vigente.

Entonces, el sistema de indicadores de Trabajo Decente proporciona los antecedentes y el diagnóstico inicial para la formulación de la política pública de Trabajo Decente que tripartitamente se adopte.

De esta forma, partiendo del repertorio de indicadores de Trabajo Decente presentado, cada país podrá seleccionar el conjunto que considera más adecuados para evaluar la evolución de cada uno de los elementos fundamentales del Trabajo Decente en su territorio. Estimado el valor inicial de cada indicador escogido, es decir, documentada la situación del Trabajo Decente en el año base, los actores sociales podrán fijar unas metas que se esperan conseguir en un plazo determinado y a partir de entonces se registran los progresos alcanzados.

2.4 Medición estadística del Trabajo Decente en Colombia: 2010-2014

A diferencia de la mayoría de los países latinoamericanos⁵, hasta ahora el gobierno de Colombia no ha acordado con la OIT y los demás mandantes nacionales un Programa de Trabajo Decente.

A falta de un Programa, y por ende de una medición oficial del Trabajo Decente en Colombia, algunas instituciones públicas y centros de investigación privados se han puesto en la tarea de diagnosticar la situación del Trabajo Decente en el país. Estas iniciativas, si bien hacen una importante contribución a la promoción del Trabajo Decente en nuestro país, carecen del necesario atributo del tripartidismo y por tanto reflejan exclusivamente las opiniones de sus autores y promotores.

Pionera en este tipo de estudios ha sido la Escuela Nacional Sindical que desde 2009 divulga con periodicidad anual un “Informe Nacional de Trabajo Decente”. Por su lado, la Procuraduría General de la Nación en 2011 publicó una síntesis de los resultados de la investigación “Conceptualización del trabajo digno y decente en Colombia” realizada por Dejusticia, con el apoyo técnico y financiero de USAID y la Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social.

Sin entrar en los detalles, vale la pena resaltar que los mencionados informes no siguen de forma estricta el modelo de medición propuesto por OIT (2008a) y más recientemente por ILO (2012). En

⁵ Hasta la fecha, en América Latina han acordado un Programa de Trabajo Decente los siguientes países: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guyana, Honduras, Panamá, Paraguay y Nicaragua. Ver www.ilo.org/dwcp.



especial, si bien utilizan gran parte de los indicadores reseñados con anterioridad también incluyen otros no considerados por la Organización y enfocados en la actual coyuntura laboral nacional. Es evidente que la elección de fuentes de información e indicadores alternativos puede conducir a una valoración del Trabajo Decente diferente de la que se derivaría con base en la propuesta de la OIT.

Por ejemplo, los informes anuales de la ENS hacen especial énfasis en las libertades sindicales y la negociación colectiva, y realizan una lectura coyuntural de las condiciones de Trabajo Decente para los trabajadores del país utilizando una extensa batería de indicadores estadísticos que excede los sugeridos por OIT.

La Procuraduría General de la Nación (2011), por su lado, se propuso evaluar la situación del Trabajo Decente en Colombia, pero terminó efectuando un diagnóstico del mundo del trabajo en el país, basándose en gran parte en información primaria ya disponible y de alguna forma relacionada con las cuatro estrategias del Trabajo Decente.

A este respecto vale la pena resaltar que la OIT considera que el enfoque que agrupa la información sobre los indicadores de Trabajo Decente en torno a sus elementos fundamentales es preferible al enfoque que la agrupa en torno a los cuatro objetivos estratégicos. Aquel abarca estos cuatro objetivos “y presenta por lo menos dos ventajas principales: en primer lugar, pone de relieve que los derechos en el trabajo constituyen cuestiones transversales y que las normas internacionales del trabajo abarcan todo el espectro del Programa de Trabajo Decente. En segundo lugar, al agrupar los indicadores estadísticos junto con

la información sobre los derechos en el trabajo estas dos fuentes de información pueden interpretarse conjuntamente” (OIT, 2008a: 21).

Más consistente con la metodología OIT ha sido el trabajo de Pineda et al. (2013) quienes seleccionaron 25 indicadores estadísticos de Trabajo Decente de los cuales 15 eran principales y nueve adicionales según el manual ILO (2012), además de uno relativo a la conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal propuesto por Villamizar (2011). Estos 25 indicadores se aplicaron a los dominios territoriales de Bogotá, del conjunto de las 12 principales ciudades sin incluir Bogotá y del Resto nacional⁶. Los autores concentraron su atención en Bogotá y en el periodo 2011-2012 respecto al cual observaron una leve mejoría en la mayoría de los indicadores de Trabajo Decente y un leve deterioro en algunos de ellos.

Puesto que en general casi todos los aspectos del Trabajo Decente solo cambian de forma gradual en el tiempo (OIT, 2008a), el presente documento pretende ofrecer una medición cuantitativa del mismo durante el periodo 2010-2014 a nivel nacional. Naturalmente, se trata de una investigación independiente llevada a cabo por el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social sin consulta tripartita previa, al igual que las anteriormente citadas.

Para tal fin se ha evaluado la posibilidad de replicar los 18 indicadores principales formulados en el manual

⁶ Las 12 principales ciudades son: Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga; Manizales, Pasto, Pereira, Cúcuta, Ibagué, Montería, Cartagena y Villavicencio. Según la denominación del DANE, el Resto nacional hace referencia a las zonas rurales del país.



ILO (2012), llegando a la conclusión de que la mayoría de ellos -15- pueden ser calculados de forma periódica en el país. Consecuentemente, y respetando de forma rigurosa las instrucciones y recomendaciones de dicho manual, estos 15 indicadores han sido adaptados a la disponibilidad de información, a la legislación vigente y a los parámetros definitorios estadísticos nacionales.

A continuación se presentan los indicadores escogidos y se comentan los resultados obtenidos. Se indica el obje-

tivo de cada uno de ellos y se presenta la fórmula de cálculo sugerida por la OIT. A renglón seguido se reportan las cifras calculadas para Colombia en el primer semestre de 2010 y 2014.

2.4.1 Oportunidades de empleo

Tasa de ocupación

Justificación del indicador: proporciona información sobre la capacidad de una economía para generar empleo. Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de ocupación} = \frac{\text{Número de personas en edad de trabajar ocupadas}}{\text{Número total de personas en edad de trabajar}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia.
Tasa de ocupación según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	54,6	57,4
Hombres	66,7	68,7
Mujeres	42,9	46,5

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

La tasa de ocupación aumentó de forma importante entre 2010 y 2014 -2.8 puntos porcentuales- permitiendo a 2 millones 200 mil colombianos más tener un empleo. La brecha de tasas entre sexos

sigue elevada -68.7% hombres vs 46.5% mujeres- pero en estos cuatro años se ha reducido debido a los mayores progresos experimentados por la ocupación femenina.

Tasa de desempleo

Justificación del indicador: es un indicador de la subutilización de la oferta de trabajo. Refleja la incapacidad de la economía para generar empleo para las personas que quieren trabajar pero no lo están haciendo, a pesar de que están disponibles para trabajar y buscando activamente trabajo.

Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{Número de personas en edad de trabajar desempleadas}}{\text{Número total de personas en la fuerza laboral}} \times 100$$



Indicador calculado para Colombia.
Tasa de ocupación según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	12,5	9,7
Hombres	9,7	7,4
Mujeres	16,3	12,8

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Al tiempo que aumentó la probabilidad de encontrar un empleo, disminuyó la proporción de la fuerza de trabajo en

situación de paro, en 2,7 puntos porcentuales. La caída de la tasa de desempleo fue más pronunciada para las mujeres, aunque ellas en el primer semestre de 2014 seguían experimentando un desempleo mucho más alto, de 12,8% frente a 7,4% de los hombres.

Jóvenes que no están trabajando, ni estudiando

Justificación del indicador: es una medida más amplia de los potenciales participantes en el mercado laboral juvenil que la respectiva tasa de desempleo.

Indicador propuesto por la OIT:

$$NINI = \frac{\text{Número de jóvenes desempleados} + \text{Número de jóvenes económicamente inactivos} - (\text{Número de jóvenes económicamente inactivos y desempleados que estudian o se están capacitando})}{\text{Número total de jóvenes}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia.
Jóvenes que no trabajan ni estudian según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	23,3	20,9
Hombres	13,8	12,2
Mujeres	32,9	29,6

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Nota metodológica: los jóvenes que estudian o se están capacitando han sido aproximados por los jóvenes que al momento de la encuesta declararon asistir a la escuela, colegio o universidad

Entre 2010 y 2014 también el indicador NINI (jóvenes que ni estudian, ni trabajan) presenta una evolución favorable, contrayéndose 2,4 puntos porcentuales. Otra

vez, las mujeres exhiben una mejora más acentuada, aunque su exclusión de la formación y la vida productiva sigue siendo elevada ya que casi un tercio de las jóvenes en edad de trabajo no estudia, ni ha tenido acceso al mercado laboral. Esto frente al 12,2 % de los jóvenes varones.

Durante el periodo analizado la mejora de este indicador no solo se debe a las mayores oportunidades de trabajo que se han abierto para los jóvenes, sino también al hecho de que ahora un mayor número de ellos permanece en el sistema educativo.

Tasa de informalidad

Justificación del indicador: la informalidad se considera un importante indicador de la calidad del empleo.

Indicador propuesto por la OIT:



$$\text{Tasa de informalidad} = \frac{\text{Número de personas con empleo informal}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia.
Tasa de informalidad según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	63,4	60,1
Hombres	63,3	59,5
Mujeres	63,6	61,0

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Nota metodológica: la medición del empleo informal corresponde a la utilizada por el DANE que, a su turno, se remite a la Resolución de la 15ª CIET y se fundamenta en los criterios de tamaño del establecimiento⁷, categoría ocupacional y nivel educativo de los trabajadores.

Aunque siga abarcando un 60% de la población ocupada a nivel nacional,

$$\text{Tasa de trabajadores pobres} = \frac{\text{Número de personas ocupadas que viven en un hogar pobre}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia.
Tasa de trabajadores pobres según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	28,4	20,0
Hombres	30,3	21,1
Mujeres	25,5	18,5

Fuente: DANE, encuestas de hogares, cálculos Grupo de Pobreza

Nota metodológica: se utilizaron cifras de pobreza oficiales correspondientes a los periodos julio 2009/junio 2010 y julio 2013/junio 2014

⁷ Se considera informal un establecimiento con hasta cinco trabajadores de personal.

la informalidad se contrajo entre 2010 y 2014. Esta vez más rápidamente para los hombres –entre los cuales la incidencia pasa de 63.3% a 59.5%- que para las mujeres –entre las cuales la incidencia pasa de 63,6% a 61%.

2.4.2 Ingresos adecuados y trabajo productivo

Tasa de trabajadores pobres

Justificación del indicador: el concepto de trabajadores pobres tiene como objetivo medir la cantidad de trabajadores, que a pesar de tener un empleo, viven en la pobreza.

Indicador propuesto por la OIT:

Durante el periodo 2010-2014 se registra una disminución importante de la pobreza en Colombia y entre los trabajadores colombianos. La proporción de personas ocupadas en hogares cuyos ingresos per cápita no alcanzan la línea de pobreza disminuyó 8,4 puntos porcentuales, de 28,4% a 20%. Los progresos fueron mayores para los hombres (-9,2 puntos porcentuales) que entre las mujeres (-7 puntos porcentuales).

Tasa de asalariados con bajos ingresos

Justificación del indicador: tiene como objetivo captar el número de asalariados que trabajan por salarios bajos.



Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de asalariados con bajos ingresos} = \frac{\text{Número de asalariados que reciben menos de } 2/3 \text{ de la mediana del salario por hora}}{\text{Número total de asalariados}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia.
Tasa de asalariados con bajos ingresos según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	23,0	20,4
Hombres	22,2	19,7
Mujeres	24,0	21,4

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Nota metodológica: se considera el ingreso monetario y en especie por hora en el empleo principal

Parte de la disminución de los índices de pobreza se debe a un incremento de los salarios y en especial a una mejora relativa de los salarios de los trabajadores en el extremo inferior de la distribución

$$\text{Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas} = \frac{\text{Número de personas ocupadas cuyo número de horas semanales efectivamente trabajadas es más de 48}}{\text{Número de personas ocupadas}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia
Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	33,7	31,1
Hombres	39,5	37,2
Mujeres	25,0	22,5

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Nota metodológica: las horas semanales efectivamente trabajadas han sido aproximadas por las horas trabajadas normalmente en el empleo principal.

de ingresos. Esto es lo que muestra el indicador del porcentaje de asalariados con bajos ingresos el cual se redujo entre 2010 y 2014 en unos 2.6 puntos porcentuales, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres.

2.4.3 Horas de trabajo decente

Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas

Justificación del indicador: es un indicador de la exposición al exceso de trabajo, es decir de las personas que trabajan un número de horas que supera el umbral a partir del cual se hacen visibles los efectos negativos sobre la salud y las relaciones sociales.

Indicador propuesto por la OIT:

Hoy respecto a 2010, el exceso de trabajo afecta a una menor proporción de hombres y mujeres. El porcentaje de colombianos que trabajan más de 48 horas semanales ha bajado unos 2,5 puntos porcentuales. La desagregación de este indicador según sexo muestra que el porcentaje de hombres con jornada laboral excesiva todavía es elevado (37,3%) y es notablemente mayor que el de las mujeres (22,5%).



2.4.4 Trabajo que debería abolirse

Todavía no existe una definición final de OIT sobre los alcances de este concepto. Sin embargo, está claro que, además del trabajo infantil que a continuación se considera, se debería involucrar, al menos, el trabajo forzoso, la trata y las diferentes formas de discriminación.

$$\text{Tasa de informalidad} = \frac{\text{Número de niños con edades 5-17 años que trabajan}}{\text{Número de niños con edades 5-17}} \times 100$$

La definición de trabajo infantil se fundamenta en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas y excluye la producción de servicios destinados al consumo del hogar. El trabajo infantil que debería abolirse comprende a todos los ocupados en edad por debajo de la edad mínima de trabajo, al igual que todos los menores de edad ocupados en actividades consideradas peligrosas y que trabajan más de 14 horas (si son menores de 15 años) y de 42 horas (si tienen entre 15 y 17 años).

Indicador calculado para Colombia
Tasa de trabajo infantil según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	8,1	7,1
Hombres	11,3	9,6
Mujeres	4,4	4,2

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Nota metodológica: la definición de trabajo infantil indeseado se fundamenta en lo dispuesto por la Ley 1098 de 2006. Se incluyen los niños residentes en zonas rurales a partir de los 10 años y los niños residentes en zonas urbanas a partir de los 12 años. El trabajo infantil que debería abolirse comprende a todos los niños que trabajan (si son

Tasa de trabajo infantil

Justificación del indicador: refleja la utilización de niños en trabajos prohibidos, y por lo general, en tipos de trabajo que deberían ser eliminados debido a que son social y moralmente no deseables, como lo expresan los estándares nacionales e internacionales.

Indicador propuesto por la OIT:

menores de 15 años), a los adolescentes entre 15 y 16 años que trabajan más de 30 horas semanales y los adolescentes de 17 años que trabajan más de 40 horas semanales.

En Colombia la tasa de trabajo infantil indeseado (de mercado) –que al numerador incluye todas las actividades productivas, no solamente las peligrosas– ha disminuido un punto porcentual a lo largo de los cuatro años considerados, de 8,1% a 7,1%. Al no considerarse el trabajo productivo doméstico, es de esperar que las cifras muestren proporcionalmente más varones trabajando (9,6%) que mujeres (4,2%). Asimismo, la disminución registrada entre 2010 y 2014 favoreció casi exclusivamente a los primeros y muy pocos a las segundas.

2.4.5 Estabilidad y seguridad del trabajo

Tasa de empleo precario

Justificación del indicador: proporciona información acerca de la cuota de trabajadores cuyo contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, es de duración relativamente corta o puede ser terminado con un breve aviso.



Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de empleo precario} = \frac{\text{Número de persona con empleo precario}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$

Son precarios los trabajadores ocasionales, estacionales y de “corto plazo”.

Indicador calculado para Colombia
Tasa de empleo precario según sexo. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	35,0	28,7
Hombres	33,5	26,5
Mujeres	37,3	31,9

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Nota metodológica: son precarios los trabajadores independientes que califican su trabajo como ocasional o estacional, y los trabajadores asalariados sin contrato laboral o con contrato laboral de la duración de hasta tres meses.

También la proporción de trabajadores a riesgo de perder su empleo en plazos muy cortos disminuyó en Colombia entre

$$\text{Índice de disimilitud de Duncan} = \text{IDD} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{w_i}{W} - \frac{m_i}{M} \right|$$

Donde i representa cada subgrupo de principales ocupaciones dentro de la CIUO-88, w_i y m_i equivalen a la cantidad de mujeres y hombres respectivamente empleadas en la i -ésima ocupación de la CIUO-88, mientras que w y m equivalen al total de mujeres empleadas. Se debe cumplir que $0 \leq \text{IDD} \leq 1$ donde 0 implica la no existencia de segregación ocupacional y 1 una segregación ocupacional perfecta.

2010 y 2014, 6.3 puntos porcentuales para el total de ocupados. El empleo precario afecta proporcionalmente más a las mujeres (31.9% vs 26.5% de los hombres) debido a su mayor contratación a término fijo. Además, las cifras muestran que la disminución de la precariedad en los últimos cuatro años fue mayor entre los hombres que entre las mujeres.

2.4.6 Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Segregación ocupacional según sexo

Justificación del indicador: arroja información sobre el grado en que las mujeres y los hombres se benefician de diferente trato y oportunidades en la vida laboral.

Índice de Duncan

Indicador propuesto por la OIT:

Indicador calculado para Colombia
Índice de Duncan. Total nacional. Primer semestre 2010-2014

2010	2014
56,2	55,3

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Nota metodológica: en las estadísticas oficiales colombianas la clasificación de ocupaciones todavía corresponde a la versión CIUO-68 y no ha sido actualizada a la versión CIUO-88



Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos

Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos} = \frac{\text{Número de mujeres ocupadas en los sectores CIU=-88: 11 y 22}}{\text{Número total de ocupados en los sectores CIU=-88: 11 y 22}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia
Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

2010	2014
42,3	43,0

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Nota metodológica: en las estadísticas oficiales colombianas la clasificación de ocupaciones todavía corresponde a la versión CIUO-68 y no ha sido actualizada a la versión CIUO-88. En la medida de lo posible, se procedió a una homologación de ocupaciones

Entre 2010 y 2014 los dos índices de segregación aquí considerados muestran avances en el sentido de una más equitativa distribución de las ocupaciones entre género. A pesar de ello, las mejoras

son lentas debido al carácter estructural de la división sexual del trabajo y de la jerarquía ocupacional. Así, el índice de Duncan se contrae de 56,2 a 55,3, valor que aún está muy lejos de la perfecta igualdad. Por su lado, la participación femenina en cargos directivos y gerenciales subió de 42,3% a 43%, y todavía está por debajo de su participación en la fuerza laboral total que en 2014 fue de 46%.

2.4.7 Entorno de trabajo seguro

Tasa de accidentes de trabajo mortales

Justificación del indicador: sirve como una medida del riesgo de tener una lesión profesional mortal basada en la duración de la exposición a factores adversos relacionados con el trabajo.

Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de accidentes de trabajo mortales} = \frac{\text{Número de nuevos casos de muertes en el trabajo en el periodo de referencia}}{\text{Número de horas trabajadas por los trabajadores del grupo de referencia en el periodo de referencia}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia
Tasa de accidentes de trabajo mortales. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

2010	2014
7,6	5,4

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos Fasecolda

Nota metodológica: al no ser disponible el número de horas laboradas, el denominador hace referencia al número de trabajadores afiliados al sistema de salud ocupacional en cada mes. Las muertes son calificadas, es decir, se trata de accidentes mortales que las ARL aceptaron como laborales en el momento en que fueron reportados, o que las Juntas de Calificación de Invalidez posteriormente calificaron como tales. Como consecuencia, no existe una correspondencia temporal perfecta entre las cifras del numerador y aquellas del deno-





minador, dado que algunas muertes son calificadas como laborales solamente un tiempo después de haber ocurrido. Con el fin de reducir su volatilidad, las tasas han sido promediadas respecto al año que culmina en los semestres de interés para nuestro análisis. Es decir, los índices de mortalidad han sido calculados con referencia a los periodos julio 2009/junio 2010 y julio 2013/junio 2014

Durante los últimos cuatro años la evolución de la tasa de accidentalidad en Colombia ha sido muy favorable y las muertes por millón de trabajadores han bajado sustancialmente de 7,6 a 5,4. Debe destacarse, sin embargo, que por su construcción este indicador solo hace referencia a los trabajadores formales. Nada nos revela acerca de la mortalidad laboral de casi 13 millones de colombianos que trabajan como informales en un ambiente y en condiciones menos

seguras y saludables que sus homólogos formales.

También hay que resaltar que durante el mismo periodo la tasa de accidentes reportados entre los trabajadores formales subió de 6,2 a 6,7, revelándose así una disminución de la severidad de la accidentalidad a pesar de una leve alza en su frecuencia.

2.4.8 Seguridad social

Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión

Justificación del indicador: arroja luz sobre el tamaño de la población que se beneficia de la seguridad social en la vejez.

Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión} = \frac{\text{Número de personas en edad de jubilación que reciben una pensión}}{\text{Número total de personas en edad de jubilación}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia
Proporción de la población en edad de jubilación según sexo que percibe una pensión. Total nacional. Primer semestre 2010 y 2014

	2010	2014
Total	22,7	24,2
Hombres	29,5	29,8
Mujeres	18,5	20,8

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares.

Nota metodológica: el indicador hace referencia a las personas de 57 y más años si mujeres, y de 62 o más años si hombres en 2010 y 2014. Las pensiones incluyen las de jubilación, invalidez y sustitución.

Entre 2010 y 2014 ha aumentado levemente el número de colombianos adultos mayores que goza de la protección económica y de seguridad social que le deriva por el hecho de percibir una pensión. El porcentaje de personas que han alcanzado la edad del retiro y recibe una pensión subió de 22,7% a 24,2%. Fundamentalmente, este progreso se dio solo entre las mujeres. Aun así, un 80% de las mujeres mayores de 57 años no devenga una pensión, situación, esta, que es compartida por el 70% de los hombres mayores de 62 años.





2.4.9 Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Tasa de sindicalización

Justificación del indicador: proporciona algunas indicaciones acerca del grado

de libertad de asociación y puede ayudar en la evaluación y seguimiento del desarrollo de las relaciones laborales.

Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de sindicalización} = \frac{\text{Número total de trabajadores sindicalizados}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$

Además de la anterior definición “amplia” de densidad sindical, en los casos en que existan datos, la OIT sugiere el cálculo de una definición “estrecha” de la tasa de sindicalización, que debe excluir de los cálculos los trabajadores que no tienen derecho a sindicalizarse.

Indicador calculado para Colombia
Tasa de sindicalización según sexo.
Total nacional. Primer semestre
2010 y 2014

	2010	2014
Total ocupados	2,3	4,2
Hombres	2,3	4,3
Mujeres	2,3	4,1
Definición estrecha		
Total asalariados	6,5	9,2
Hombres	5,6	8,3
Mujeres	7,7	10,4

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares

Nota metodológica: la definición “estrecha” de la tasa de sindicalización incluye todos los asalariados del sector público y los asalariados del sector privado en empresas con 20 o más trabajadores⁸.

Después de haber alcanzado un máximo histórico a mediados de los años 80, en Colombia la tasa de sindicalización ha mostrado una persistente tendencia a la baja. En 2010, era apenas de 1.4% entre los asalariados del sector privado; mientras que en el sector público alcanzaba el 26%. Las estadísticas aquí reportadas muestran que entre 2010 y 2014 se interrumpe su trayectoria descendiente y la sindicalización empieza, aun si lentamente, a crecer. En su versión “amplia” la densidad sindical total subió de 2,3% a 4,2%. Al considerar una aproximación de la población ocupada potencialmente beneficiaria del derecho a sindicalizarse (versión “estrecha”) el crecimiento fue un poco mayor, de 6,5% a 9,2%. Hombres y mujeres experimentaron un aumento similar de la sindicalización durante estos años. Debido a la preponderante participación femenina en el empleo público, las mujeres presentan una tasa de sindicalización “estrecha” más alta que los hombres (10,4% vs 8,3%, respectivamente).

Tasa de cobertura de la negociación colectiva

Justificación del indicador: proporciona una medida del alcance de la negociación colectiva y puede ayudar en la evaluación y seguimiento del desarrollo de relaciones industriales.

⁸ El artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo establece que en Colombia un sindicato para constituirse o subsistir necesita un número no inferior a 25 afiliados. Veinte o más trabajadores es la opción más cercana que ofrecen las encuestas de hogares.





Indicador propuesto por la OIT:

$$\text{Tasa de cobertura de la negociación colectiva \%} = \frac{\text{Número total de trabajadores cuyo pago y condiciones laborales son determinadas por negociación colectiva}}{\text{Número total de personas ocupadas}} \times 100$$

Indicador calculado para Colombia
Tasa de cobertura de la negociación colectiva. Total nacional. Años 2011 y 2013

2011	2013
5,4	6,3

Fuente: elaboraciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social con base en datos DANE, encuestas de hogares, y Vásquez (2014)

Nota metodológica: se incluyen los trabajadores beneficiarios de convenios colectivos vigentes en los respectivos años en empresas del sector privado

El indicador de cobertura de la negociación colectiva incluye a los asalariados del sector privado beneficiarios de convenciones, pactos y contratos sindicales en Colombia en 2011 y 2013, según información proporcionada por la ENS. También este indicador muestra una leve mejora, pasando de 5,4% a 6,3%.

En materia de negociación colectiva es indispensable resaltar la expedición del Decreto 1092 de 2012 que reguló este derecho de los empleados públicos los cuales con anterioridad podían solamente formular peticiones respetuosas a la administración. Como consecuencia de la vigencia del mencionado decreto, en 2013 inició un proceso de negociación con los sindicatos que llevó a la firma de 200 acuerdos colectivos que beneficiaron a 359 012 funcionarios públicos (Vásquez, 2014). Lo anterior implicó para el año 2013 una cobertura de la negociación colectiva pública de 61,6%,

adicional al 6,3% de la cobertura en el sector privado.

Así que los trabajadores asalariados tienen ahora mayores espacios para expresar sus opiniones acerca de los asuntos laborales y las condiciones de trabajo que les conciernen, ya sea por conducto de representantes elegidos colectivamente, ya sea en una interacción directa con los empleadores.

En conclusión, los datos disponibles sobre diálogo social y representación de los trabajadores evidencian en los últimos años una mejora de la densidad sindical y sobretodo de la cobertura de la negociación colectiva en Colombia que deben verse reflejadas en prometedoras oportunidades de interlocución social en el país.

2.5 Resumen y conclusiones

En el presente documento se han calculado 15 de los 18 indicadores estadísticos principales de Trabajo Decente propuestos por la OIT, cubriendo 9 de sus 10 dimensiones fundamentales. En el caso de la décima dimensión, la Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal, la OIT todavía no ha acordado indicadores estadísticos para su medición.

Entre el primer semestre de 2010 y el mismo periodo de 2014, todos los indicadores considerados evidenciaron mejoras en las condiciones de Trabajo Decente en su dimensión estadística básica y en



cada una de las 9 dimensiones. Asimismo, los avances registrados fueron tanto de orden cuantitativo como cualitativo.

La población ocupada aumentó y el desempleo disminuyó, al igual que la inactividad de los jóvenes.

La reducción de la pobreza entre los trabajadores fue sustancial y fue acompañada por una mejora relativa de los salarios de los trabajadores en el extremo inferior de la distribución de ingresos.

Por su lado, la baja de la informalidad, del empleo precario y de las largas jornadas de trabajo son indicios de una mejora generalizada de la calidad del empleo.

Si bien las fuentes de discriminación en el trabajo son múltiples, las relacionadas con el sexo aquí consideradas muestran una reducción de la segregación ocupacional en Colombia entre 2010 y 2014.

El entorno laboral en Colombia ahora es más seguro y más humano: respecto a 2010 la incidencia de las muertes atribuibles a motivos de trabajo ha disminuido y el trabajo indeseado –representado por los menores en actividades de mercado en horarios no apropiados por su edad - bajó también. Y al pasar a considerar las condiciones de los adultos mayores, una mayor proporción de ellos goza de la protección económica que les brinda una pensión.

Se han fortalecido las bases necesarias para un fructífero diálogo social, gracias a una mayor cobertura de la representación sindical y en general de la negociación colectiva.

En fin, el avance hacia el Trabajo Decente ha sido generalizado. No obstante, hay indicadores que experimentaron mejoras más contundentes –los relacionados con la pobreza y el trabajo precario- y otros que progresaron más

lentamente –los relacionados con la segregación ocupacional y la cobertura pensional, por ejemplo. Asimismo, las mujeres ganaron terreno en el mercado laboral, sin embargo su ganancia fue más lenta y principalmente cuantitativa comparada con la que derivaron los hombres.

Por último, son oportunas unas palabras acerca de los determinantes de los resultados encontrados por este documento. Sin duda, parte de los adelantos en materia de Trabajo Decente se deben al crecimiento económico experimentado por el país entre 2010 y 2014⁹. Sin embargo, no menos importante fue la contribución de factores como las políticas de formalización laboral y empresarial, la ampliación de los programas asistenciales y de generación de activos en favor de las familias pobres y vulnerables y la intensificación de las acciones de control y vigilancia en el trabajo promovidas por el gobierno nacional.

Naturalmente, éste fue solo un ejercicio de aproximación estadística a la medición del Trabajo Decente en Colombia en el cual se ha tratado de respetar lo más fielmente posible las instrucciones metodológicas de la OIT, dada la información disponible y el marco legal vigente. Como tal ofrece sólidas indicaciones, mas no pretende ser una evaluación exhaustiva ni de la situación actual, ni de la evolución reciente del Trabajo Decente en el país. Para ello deberá ser complementado con el examen de los indicadores jurídicos cualitativos y, eventualmente, ser validado por una negociación tripartita entre mandantes.

⁹ El crecimiento del PIB que durante el primer semestre de 2010 fue de 3.5%, en el primer semestre de 2014 se aceleró a 5.4% sobre base anual. A lo largo de todo el periodo creció, en promedio, al 4.6% anual.





- CEPAL/OIT (2013), “Avances y desafíos en la medición del Trabajo Decente”, Boletín de Co-
yuntura laboral en América Latina y el Caribe”, No 8, mayo
- Farné S. (2012), “La Calidad del Empleo en América Latina a Principios Del Siglo XXI: una
Mirada Especial a los Casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú”, en Farné S.
(Comp.), *La Calidad del Empleo en América Latina a Principios del Siglo XXI*, Universidad
Externado de Colombia, Bogotá, noviembre
- García F., Ramos L. y Llanes M.C. (2014), “La NAIRU en Colombia Cae y Se Acerca a Tasas
de un Dígito”, BBVA Research, octubre
- Ghai D. (Ed.) (2006), “Decent work. Objectives and Strategies”, OIT-Ginebra
- ILO (2012), “Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. ILO MANUAL”, Geneva, mayo
- Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2013), “La calidad del empleo en
23 ciudades colombianas”, Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad
Social No 14, diciembre
- OIT (2011), “Programas de Trabajo Decente por País, de la OIT. Guía práctica”, Ginebra
- OIT (2009), “Informe del Director General. Quinto informe complementario: la medición del
Trabajo Decente”, Consejo de Administración, Ginebra, noviembre
- OIT (2008a), “Medición del Trabajo Decente”, documento de debate para la Reunión tripartita
de expertos sobre medición del trabajo decente, Ginebra, 8-10 de septiembre
- OIT (2008b), “Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa”,
Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª reunión, Ginebra, junio
- OIT (1999), “Trabajo Decente”, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del
Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, junio
- Pineda J., Farné S., Garavito D. y Rodríguez V. (2013), “Dimensiones e Indicadores de Trabajo
Decente para Bogotá”, en Pineda J. (Comp.), *El Trabajo Decente en Bogotá. Diagnóstico,
Análisis y Perspectivas*, Universidad de los Andes y Secretaria Distrital de Desarrollo Eco-
nómico, Bogotá, noviembre
- Procuraduría General de la Nación (2011), “Trabajo digno y decente en Colombia”, USAID,
DeJuSticia y Procuraduría Delegada para Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, Bogotá
- Vásquez Héctor (2014), “Balance de la negociación colectiva 2013”, Escuela nacional Sindical,
abril
- Villamizar, M. E. (2011), “Uso del tiempo de mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la in-
equidad”, Serie Mujer y Desarrollo No 107, Cepal, Santiago de Chile, febrero

BOLETÍN DEL OBSERVATORIO DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

n.º 1	El Mercado Laboral Colombiano
n.º 2	Competitividad en la Industria y Seguimiento al Sistema General de Pensiones
n.º 3	Búsqueda de Menores Costos, Calidad del Empleo e Informalidad
n.º 4	El Sistema de Riesgos Profesionales
n.º 5	Empleo y Salarios en el Sector Público Colombiano
n.º 6	Ley 789 de 2002. Reforma Laboral Colombiana
n.º 7	Los Sindicatos en Colombia (una aproximación microeconómica)
n.º 8	De la Ley 797 de 2003 al Acto Legislativo n.º 1 de 2005. Una Reforma Pensional Inconclusa
n.º 9	El Mercado Laboral de los Profesionales Colombianos
n.º 10	Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia
n.º 11	Caracterización del Trabajo Independiente y su Afiliación a la Seguridad Social en Colombia
n.º 12	La Parafiscalidad Laboral en Colombia
n.º 13	¿La Ley 1429 de 2010 ha Formalizado el Empleo en Colombia?
n.º 14	La Calidad del Empleo en 23 Ciudades Colombianas
n.º 15	El Trabajo Decente en Colombia: 2010-2014

Las versiones electrónicas de las publicaciones del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia se pueden consultar en la siguiente dirección:
<http://www.uexternado.edu.co/derecho/investigacion/seguridadsocial/>



Editado por el Departamento de Publicaciones
de la Universidad Externado de Colombia
en diciembre de 2016

Se compuso en caracteres Helvetica MT de 12 puntos
y se imprimió sobre propalibros de 70 gramos
Bogotá (Colombia)

Post tenebras spero lucem

